SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 62. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 3 SIERPNIA 2015 R.

Rada Ochrony Pracy (nr 62/X kad.)

3 sierpnia 2015 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki układów zbiorowych pracy,

– Problematyka dyskryminacji pracowników – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Prokuraturę Generalną oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Małgorzata Kidawa-Błońska** marszałek Sejmu, **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Magdalena Warszewska-Makuch** przedstawicielka Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, prokurator **Anna Jaskuła** – przedstawicielka Prokuratury Generalnej, **Magdalena Kuruś** – przedstawicielka Biura Rzecznika Praw Obywatelskich.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam serdecznie marszałek Sejmu, panią Małgorzatę Kidawę-Błońską. Witam głównego inspektora pracy, panią Iwonę Hickiewicz wraz ze współpracownikami, przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Prokuratury Generalnej, Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości.

Dzisiejsze posiedzenie inauguruje X kadencję Rady Ochrony Pracy. Oddaję głos pani marszałek Sejmu Małgorzacie Kidawie-Błońskiej.

Marszałek Sejmu Małgorzata Kidawa-Błońska:

Bardzo cieszę się, że mogę uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu. W dniu dzisiejszym rozpoczyna się X kadencja Rady Ochrony Pracy. Zadania, które stoją przed państwem, są naprawdę bardzo trudne. Praca jest wartością samą w sobie, ale sposób i warunki jej wykonywania mają ogromne znaczenie. Wiem, że wobec członków Rady są wielkie oczekiwania, zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców oraz opinii publicznej. Przed państwem bardzo trudne wyzwania. W czasie pełnym emocji, kiedy o pracy mówi się bardzo dużo, zadania Rady są bardzo ważne. Mam nadzieję, że to będzie ciekawy czas dla członków Rady, da im satysfakcję z realizowanych zadań. Cieszę się, że mogę być dzisiaj z państwem.

Marszałek Sejmu Małgorzata Kidawa-Błońska wręcza nominacje członkom Rady Ochrony Pracy X kadencji.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Gratuluję wszystkim powołanym do Rady Ochrony Pracy X kadencji. Dziękujemy pani marszałek za nominacje.

Marszałek Sejmu Małgorzata Kidawa-Błońska:

Życzę państwu owocnej pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Informuję, że prezydium Rady Ochrony Pracy będzie pracowało w następującym składzie: Izabela Katarzyna Mrzygłocka – przewodnicząca, Danuta Koradecka – wiceprzewodnicząca, Zbigniew Żurek – wiceprzewodniczący, Zbigniew Janowski – wiceprzewodniczący, Mirosław Pawlak – sekretarz.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki układów zbiorowych pracy, pkt 2 – Problematyka dyskryminacji pracowników – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Prokuraturę Generalną oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, pkt 3 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki układów zbiorowych pracy.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych, pana Zbigniewa Żurka, o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz członków Rady, którzy uczestniczyli w posiedzeniu Zespołu. Oto brzmienie proponowanego stanowiska: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu, które odbyło się 7 lipca 2015 r., debatowała nad problemami dotyczącymi spraw związanych z układami zbiorowymi pracy. Wprowadzeniem do dyskusji był materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Zwrócono w nim uwagę na istnienie swoistego „pata prawnego", wynikającego z dwoistości rejestracji układów zbiorowych pracy przez dwie różne instytucje. O ile bowiem rejestracja układów ponadzakładowych należy do ministra pracy, to za rejestrację układów zakładowych odpowiadają właściwi okręgowi inspektorzy pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy zaprezentowały odmienne stanowiska w kwestii tzw. klauzuli wieczności, która przewidywała, że po wypowiedzeniu układu pracodawca musi dalej stosować wypowiedziany układ do czasu zawarcia nowego układu. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uważa, iż postanowienia układu zbiorowego pracy, powtarzające przepis Kodeksu pracy, uznanego przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z konstytucją, nie wiąże stron układu. Państwowa Inspekcja Pracy przyjęła stanowisko odmienne.

W dyskusji sformułowano następujące wnioski:

1. Niezwłocznie po ukonstytuowaniu się Rady Dialogu Społecznego należy skierować do niej postulat wystąpienia do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie kwestii, związanych ze skutecznością rozwiązywania wymówionych układów zbiorowych pracy.

2. Należy przeprowadzić kompleksową analizę przyczyn i skutków problemów zawierania i funkcjonowania układów zbiorowych w Polsce. Forum dyskusji mogłaby być Rada Dialogu Społecznego i/lub Rada Ochrony Pracy. W dyskusji tej należy wziąć pod uwagę specyfikę małych i średnich przedsiębiorstw.

3. Należy dążyć do stworzenia sytuacji, w której zbiorowe układy pracy staną się faktycznymi, akceptowanymi przez pracowników i pracodawców, branżowymi i/lub lokalnymi „kodeksami pracy".

4. Trzeba podjąć długofalowe działania na rzecz podniesienia stopnia uzwiązkowienia pracowników oraz większej reprezentatywności pracodawców.

5. Należy zintensyfikować branżowy dialog społeczny, jako forum oddolnego tworzenia zasad „branżowych kodeksów pracy".

6. Należy powrócić do koncepcji nowego prawa pracy, wypracowanej przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy i na jej bazie podjąć w gronie partnerów społecznych prace nad nowymi regulacjami.

7. Procedury zawierania, modyfikowania i funkcjonowania układów zbiorowych pracy winny być maksymalnie uproszczone.

8. Przy tworzeniu nowych modeli negocjacji społecznych rozważyć zastosowanie ich dwustopniowości: najpierw dyskusja w gronie partnerów społecznych – w drugim etapie prace w układzie trójstronnym.

9. Budując nowe zasady zawierania i funkcjonowania zbiorowych układów pracy w Polsce, rozważyć możliwość skorzystania ze sprawdzonych wzorców, funkcjonujących w innych państwach".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby zaproponować poprawki do proponowanego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie problematyki układów zbiorowych pracy.

Przechodzimy rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Problematyka układów dyskryminacji pracowników. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Prokuraturę Generalną oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy, panią Iwonę Hickiewicz.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Członkowie Rady otrzymali materiał Państwowej Inspekcji Pracy. Przedstawi go pani dyrektor Halina Tulwin.

Przepisy antydyskryminacyjne od paru lat są zawarte w Kodeksie pracy. Ich celem było dookreślenie kryteriów, którymi pracodawcy powinni kierować się przy zatrudnianiu i wypełnianiu obowiązków przy różnych etapach zatrudniania pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy – co sygnalizujemy m.in. na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy – nie otrzymuje wielu skarg w tym zakresie. Rozstrzyganie o dyskryminacji lub jej braku pozostaje w gestii niezawisłych sądów. Natomiast inspektorzy pracy w ramach działań kontrolnych skupiają się raczej na problematyce wypełniania przez pracodawców obowiązków związanych z zatrudnieniem.

Rozwijamy działalność prewencyjną i promocyjną. Uświadamiamy pracodawcom na czym polegają przepisy antydyskryminacyjne, a niekiedy, że w ogóle istnieją takie regulacje w Kodeksie pracy. To dla pracodawców cenne informacje, pozwalają im m.in. uniknąć problemów.

Prowadzimy również działalność szkoleniową w tym zakresie. Wydajemy określone publikacje, aby naświetlić jak najszerszemu gronu istotę tych przepisów, związanych z nimi konsekwencji zarówno jeśli chodzi o pracowników polskich, jak i cudzoziemców.

Proszę panią dyrektor Tulwin o prezentację naszego materiału.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Halina Tulwin:

Przedłożony materiał „Problematyka dyskryminacji pracowników" stanowi próbę podsumowania działań Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy skupia się na trzech aspektach działań zmierzających do egzekwowania przestrzegania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu: prewencji, poradnictwie oraz prowadzeniu działalności kontrolnej.

Działania prewencyjne to przede wszystkim, kierowana w formie ulotek i broszur do możliwie najszerszego kręgu odbiorców, informacja o treści regulacji antydyskryminacyjnych, uprawnieniach osób dyskryminowanych oraz organach, instytucjach i organizacjach pozarządowych, zarówno działających lokalnie jak i centralnie, mogących osobom zainteresowanym udzielić pomocy prawnej i psychologicznej. Poradnictwo kierowane jest do osób, które zgłaszają zaistnienie konkretnego problemu. Pokrywa się ono zakresem z działaniami prewencyjnymi, ma jednak zdecydowanie zindywidualizowany charakter.

Działalność kontrolna ma na celu dokonanie oceny, czy faktycznie, w konkretnym przypadku, doszło do stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Kwestie dyskrymina-

cyjne badane są zarówno podczas realizacji zadań stałych, takich jak kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, kontrole inspirowane skargą na dyskryminację, jak i kontroli poświęconych badaniu innych zagadnień.

W ramach przeprowadzanych corocznie kontroli, dotyczących przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ocenie poddawane jest przestrzeganie przez agencje zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji osób, dla których agencje poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Metodyka kontroli w tym obszarze obejmuje m.in. badanie treści ogłoszeń o pracę i innych dokumentów w aspekcie zamieszczania w nich kryteriów o charakterze dyskryminacyjnym.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy, korzystając z przysługujących im uprawnień, skierowali do kontrolowanych agencji zatrudnienia 11 wniosków w wystąpieniach, zobowiązując je do zaniechania niedozwolonych praktyk oraz do przestrzegania przepisów prawa antydyskryminacyjnego w przyszłości. W efekcie kontroli przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do kontrolowanych podmiotów skierowano 17 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń.

W razie ujawnienia w toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przypadków naruszania przez podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pracy tymczasowej czy doradztwa zawodowego, zasady zakazu dyskryminacji, inspektor pracy stosuje odpowiednie środki prawne w postaci:

– wystąpienia lub polecenia do kontrolowanej agencji,

– wniosku o ukaranie do sądu, m.in. za wykroczenia z art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jednocześnie okręgowy inspektor pracy powiadamia marszałka właściwego województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, do których należy również przestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji, określonej w art. 19c przywołanej ustawy. Skutkiem takiego zawiadomienia może być wykreślenie przez marszałka województwa danego podmiotu/agencji z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

W 2014 r. w wyniku kontroli stwierdzono popełnienie wykroczeń, określonych w art. 121 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczących nieprzestrzegania przez podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na płeć i wiek. Do sądów skierowano 4 wnioski o ukaranie.

W obszarze kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, inspektorzy pracy poddają badaniu przestrzeganie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji, prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia. Kontrole te realizowane są w celu ujawniania wykroczeń z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ubiegłym roku kontrolą w tym zakresie objęto 140 podmiotów, stwierdzając nieprawidłowości w 12 przypadkach.

W 2014 r. organy Państwowej Inspekcji Pracy nie skierowały do sądów wniosków o ukaranie sprawców wykroczeń z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podyktowaną względami dyskryminacyjnymi. W poprzednich latach ta liczba była niewielka. Były to 2–3 wnioski.

Mała liczba wniosków o ukaranie, kierowanych w sprawach o popełnienie wykroczeń z art. 123 ww. ustawy, wynika z trudności z ustaleniem tożsamości osób pokrzywdzonych. W sytuacjach, w których nie jest możliwe ustalenie osoby, której odmówiono zatrudnienia z uwagi na zastosowanie kryterium o charakterze dyskryminującym, wnioski o ukaranie za wykroczenie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie są kierowane, ponieważ – z uwagi na braki formalne wniosku – sąd pozostawia taką sprawę bez rozpoznania. W takich przypadkach inspektor pracy kieruje do pracodawcy wystąpienie lub wydaje polecenie zobowiązujące kontrolowany podmiot do usunięcia stwierdzonych uchybień lub zaniechania stosowania niedozwolonych praktyk.

W ramach prowadzonych kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy sprawdzali przestrze-

ganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z obywatelami polskimi. W 2014 r. zagadnienie to było badane podczas 633 kontroli, dotyczących 2876 cudzoziemców. Uchybienia w ww. zakresie inspektorzy pracy wykazali w 3 kontrolowanych podmiotach. Podnoszone zastrzeżenia dotyczyły 61 świadczących w nich pracę obcokrajowców. Tak jak w latach ubiegłych, nierówne traktowanie cudzoziemców w stosunku do obywateli polskich wynikało najczęściej ze stosowania mniej korzystnych umów, na podstawie których cudzoziemcy świadczyli pracę, np. umowy cywilnoprawne zamiast umowy o pracę, ustalania niższych stawek wynagrodzeń za tę samą pracę oraz ze stosowania innych, niekorzystnych systemów organizacji pracy.

Problematyka dyskryminacji pojawia się w działalności PIP także za sprawą napływających skarg pracowniczych. W 2014 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ogółem 41,7 tys. skarg, w tym 475 dotyczących dyskryminacji. Należy podkreślić, iż skargi na dyskryminację stanowią nieznaczny odsetek wszystkich skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy. Oscylują w granicach 1% ogółu zgłoszonych skarg.

Kodeks pracy zawiera otwarty katalog przesłanek dyskryminacji, wprost wymieniając płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najczęściej wskazywaną przez skarżących przesłanką dyskryminacji w 2014 r. była płeć, najrzadziej – wyznanie/religia.

Z doświadczeń inspektorów pracy, jak i zgłaszanego zapotrzebowania na poradnictwo z zakresu dyskryminacji wynika, iż niejednokrotnie działania o charakterze dyskryminującym mają swe źródło w braku elementarnej wiedzy na temat tego zjawiska. W związku z tym szczególnego znaczenia nabiera działalność prewencyjno-informacyjna prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy w obszarze równego traktowania. Zagadnienia te od lat poruszane są w publikacjach wydawanych przez PIP, upowszechnianych m. in. podczas wielu imprez terenowych, targach pracy, dniach otwartych oraz w trakcie spotkań szkoleniowych. Tematy dyskryminacji obecny jest także w poradnikach i informatorach dotyczących prawa pracy, dostępnych również na stronie internetowej PIP. W 2014 r. realizowano program prewencyjno–informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”. W jego ramach inspektorzy pracy organizowali szkolenia zawierające elementy dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania stresowi, mobbingowi i dyskryminacji, w tym funkcjonowania procedur antymobbingowych, adresowane zarówno do pracodawców, jak i pracowników. Ponadto, w ubiegłym roku udzielono przeszło 3 tys. porad prawnych, dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji w pracy.

Dokładny opis i charakter działań tego typu został przedstawiony w materiale. Warto nadmienić, iż to w pracodawcy ustawodawca upatruje podmiotu odpowiedzialnego za podnoszenie świadomości pracowników, nakładając na niego w art. 94^1 Kodeksu pracy obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Powinno mieć to formę pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub też danie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób, przyjęty u danego pracodawcy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Proszę o zabranie głosu panią dr Magdalenę Warszewską-Makuch z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Przedstawicielka CIOP-PIB Magdalena Warszewska-Makuch:

W prezentacji dotyczącej dyskryminacji pracowników chciałabym skupić się na wynikach badań prowadzonych w Unii Europejskiej oraz w Polsce, w naszym instytucie.

Wyróżnia się kilka rodzajów dyskryminacji w miejscu pracy. Mówimy o dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, orientację seksualną, pochodzenie i narodowość, wyznanie i religię, wiek, niepełnosprawność i płeć. CIOP w swoich badaniach skupia na trzech ostatnich rodzajach dyskryminacji w miejscu pracy.

Chciałabym powołać się na wyniki kompleksowego sondażu europejskiego, przeprowadzonego w 2010 przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. Ten sondaż poruszył m.in. kwestię dyskryminacji, zadając pracownikom Unii Europejskiej pytanie – czy czujesz się dyskryminowany w miejscu pracy?

Prezentowany wykres dotyczy pracujących w krajach UE narażonych na dyskryminację w pracy. Średni wskaźnik dla populacji pracowników w Unii Europejskiej wynosi 6%. Kolorem czerwonym zaznaczono wskaźnik dla polskich pracowników. Wynosi on niespełna 3%. Wydaje się, że ten wskaźnik – poniżej średniej europejskiej – może napawać optymizmem. Kraje takie jak Belgia, Szwecja czy Finlandia uzyskały wysokie wskaźniki pracujących narażonych na dyskryminację. Eksperci interpretując te wyniki podkreślają, że z pewnością wypływa on z niskiego poziomu świadomości i wiedzy pracowników na ten temat. Wskaźnik przypisany polskim pracownikom niekoniecznie oznacza, że rzeczywiście są oni w mniejszym stopniu dyskryminowani w pracy.

Slajd prezentuje procent pracowników, którzy uważają, że są dyskryminowani w pracy z powodu wieku. Okazuje się, że najmłodsi pracownicy, poniżej 30 roku życia, najczęściej deklarowali, że czują się dyskryminowani w miejscu pracy. Kolejną grupę stanowili pracownicy w wieku 50+. Najmniej dyskryminowani czują się pracownicy w wieku 30–49 lat.

Następnym czynnikiem jest rodzaj zatrudnienia. Dyskryminowane w największym stopniu czują się osoby, które nie są zatrudnione na czas nieokreślony czy samozatrudnione, lecz wykonują pracę na innych podstawach. Do tej grupy można zaliczyć pracowników zatrudnionych na czas określony.

Jeśli chodzi o rodzaj działalności, to pracownicy zatrudnieni w sektorze usług, częściej niż pracownicy przemysłu deklarują, że są dyskryminowani. Ponadto problem dyskryminacji częściej zgłaszają kobiety niż mężczyźni. Pracownicy, których praca wymaga niskich kwalifikacji częściej czują się dyskryminowani w miejscu pracy niż osoby, których praca wymaga wyższych kwalifikacji.

Przechodząc do dyskryminacji ze względu na wiek, chciałabym przedstawić krótką jej definicję. Dyskryminację ze względu na wiek**,** określaną mianem ageizmu, definiuje się jako wyznawanie irracjonalnych poglądów i przesądów dotyczących jednostek lub grup, opartych na ich wieku. Przyjmuje się stereotypowe założenia na temat fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający. Najczęściej ageizm kieruje się przeciwko starszym pracownikom 50+.

Jako podłoże dyskryminacji ze względu na wiek wymienia się: negatywne stereotypy dotyczące starości oraz kult młodości panujący w społeczeństwie, brak rzetelnej wiedzy o wieku dojrzałym czy starości wśród pracodawców, decydentów i wśród osób świadczących różnorodne usługi osobom w wieku dojrzałym i starszym, bezrobocie nasilające konkurencję na rynku pracy, niedostatek środków w gospodarstwach domowych i w polityce społecznej oraz nieefektywne procedury dzielenia środków finansowych pomiędzy instytucje polityki społecznej.

Chciałabym teraz omówić badania przeprowadzone w latach 2011–2013 przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Ten projekt skupiał się na pracownikach starszych w wieku 50+. Zadano im pytanie – czy czujesz się dyskryminowany w miejscu pracy? Chcieliśmy sprawdzić, czy istnieją statystycznie istotne różnice między sektorami w tym zakresie? Czy są sektory, w których starsi pracownicy czują się bardziej dyskryminowani. Wyniki badań dowodzą, że nie ma istotnych statystycznie różnic. Natomiast można zauważyć, że np. w handlu wskaźnik procentowy osób, które czują się dyskryminowane jest najwyższy i wynosi blisko 27%. W najmniejszym stopniu dyskryminowani czuli się pracownicy budownictwa – ok. 12%. Natomiast istotne statystycznie różnice wystąpiły w przypadku wielkości przedsiębiorstwa. Pracownicy dużych i średnich przedsiębiorstw w wieku 50+ czuli się dyskryminowani w większym stopniu niż zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach.

Przechodzę do kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Chciałabym przytoczyć wyniki polskich badań opublikowanych w 2008 r. Pokazały one, że osoby niepełnosprawne odczuwają dyskryminację ze strony pracodawców zarówno podczas przyjmowania do pracy – 29,9%, jak i w samym miejscu pracy – 16,7%. Respondenci wskazują

również, iż ich zarobki są niewspółmierne do wkładu w pracę. Do najważniejszych przyczyn dyskryminacji zaliczyli rodzaj i stopień niepełnosprawności. Respondenci wskazali, iż pracodawcy w dużej mierze chętniej zatrudniają osoby posiadające umiarkowany stopień niepełnosprawności, gdyż otrzymują z tego tytułu większe ulgi. Niechęć do zatrudniania ze strony pracodawców odczuwają osoby starsze oraz kobiety, w szczególności te posiadające małe dzieci.

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy prowadziliśmy projekt badawczy, którego celem była identyfikacja podstawowych barier w dostępie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Badani najczęściej wymieniali: brak możliwości podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego przez osoby niepełnosprawne, brak ofert pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu, stereotypy na temat osób niepełnosprawnych oraz uprzedzenia w stosunku do nich, obawa przed dużą konkurencją na rynku pracy, brak miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Przechodzę do problematyki dyskryminacji ze względu na płeć. Dyskryminacja w pracy ze względu na płeć może przejawiać się poprzez: horyzontalną i wertykalną segregację na rynku pracy, dysproporcje płacowe, brak udziału w procesie decyzyjnym, nierówny podział obowiązków domowych i obowiązków związanych z opieką nad członkami rodziny.

Jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne. Definiuje się je jako: każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika.

Chciałabym przytoczyć wyniki badań prowadzonych w naszym instytucie. Skupiliśmy się na dwóch sektorach. Po pierwsze – badaliśmy ponad 400 pracowników sektora administracji publicznej. Chcieliśmy poznać jakich form przemocy doświadczają. Ponad 10% badanych deklarowało, że doświadczyło molestowania seksualnego. Blisko 14% respondentów mówiło, że doświadczyło mobbingu, a 3,8% – przemocy fizycznej. Nasze badania objęły również grupę 444 pracowników sektora przetwórstwa przemysłowego. Okazało się, że jednej z form molestowania seksualnego doświadczyło 28,1% kobiet i 13,9% mężczyzn. Sprawdzaliśmy też, jakich działań o charakterze molestowania seksualnego najczęściej doświadczyli ci pracownicy. Okazało się, że dominującym było eksponowanie treści i opowiadanie dowcipów o podłożu seksualnym oraz czynienie niestosownych uwag. 3,2% badanych deklarowało, że są gorzej traktowani ze względu na płeć, natomiast 3,4% respondentów mówiło, że byli poniżani ze względu na płeć.

Chciałabym teraz przedstawić wnioski wynikające z wyników omawianych badań. Dyskryminacja ze względu na wiek – ponad 6% badanych w 2009 r. i 7% respondentów w 2010 r. przyznało, że w trakcie pracy zdarzyło im się spotkać z dyskryminacją związaną z wiekiem. Dyskryminacja dotyczy częściej kobiet, a także osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, to wyniki polskich badań pokazały, że osoby niepełnosprawne odczuwają dyskryminację ze strony pracodawców zarówno podczas przyjmowania do pracy – 29,9%, jak i w samym miejscu pracy – 16,7%, np. poprzez niższe zarobki. Częściej dyskryminowane są osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, osoby starsze oraz kobiety posiadające małe dzieci.

W przypadku dyskryminacji ze względu na płeć, wskaźniki odnoszące się do dyskryminacji pracowników polskich ze względu na płeć są znacznie niższe, niż wskaźniki obrazujące średnie europejskie. Wyniki te mogą nie do końca odzwierciedlać rzeczywistość i mogą być spowodowane niskim poziomem świadomości społecznej, dotyczącej zjawiska dyskryminacji płciowej. Szczególnym rodzajem dyskryminacji w pracy jest molestowanie płciowe, które – jak pokazują badania przeprowadzone przez CIOP-PIB – stanowi poważny problem w polskim środowisku pracy – ponad 28% przypadków w grupie kobiet, w przetwórstwie przemysłowym.

Wyniki badań pokazują, że wśród środków prewencji ważne jest prawidłowe stosowanie przepisów antydyskryminacyjnych. Następnie – uświadamianie społeczeństwa – obywatele nie zawsze są świadomi swoich praw, np. tego, że przepisy chronią ich przed dyskryminacją podczas ubiegania się o pracę, jak również w samym miejscu pracy. Dalej

– dążenie do zbierania wiarygodnych danych na temat dyskryminacji – ich brak utrudnia określenie liczby przypadków dyskryminacji i ich monitorowanie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za prezentację materiału CIOP-PIB. Proszę o zabranie głosu panią prokurator Annę Jaskułę z Prokuratury Generalnej.

Przedstawicielka Prokuratury Generalnej, prokurator Anna Jaskuła:

Chciałabym poinformować, że Departament Postępowania Przygotowawczego nie przeprowadzał badań statystycznych oraz badań aktowych spraw dotyczących dyskryminacji pracowników, prowadzonych przez powszechne jednostki prokuratury. Natomiast zwrócono się do prokuratur apelacyjnych z prośbą o udzielenie informacji na temat wskazanej kategorii spraw, prowadzonych na terenie podległych jednostek prokuratury od 1 stycznia do 30 czerwca 2015 r. Polecono wskazanie liczby spraw, z uwzględnieniem postępowań będących w toku i zawieszonych, wskazaniem liczby spraw zakończonych, z podaniem sposobu ich zakończenia, a także o wyszczególnienie liczby spraw zakończonych skierowaniem do sądu aktu oskarżenia lub wniosku o warunkowe umorzenie postępowania.

Z nadesłanej informacji wynika, że w I połowie br. na terenie wszystkich okręgów apelacyjnych prowadzono ogółem 212 spraw dotyczących wymienionej problematyki, w tym 144 sprawy, które zostały zakończone wydaniem decyzji merytorycznej, kończącej postępowanie. Ze wskazanej liczby, 68 spraw pozostawało w toku, w 7 sprawach wydano postanowienia o zawieszeniu postępowania z uwagi na zaistnienie długotrwałej przeszkody, uniemożliwiającej jego kontynuowanie. Do sądów skierowano w tym okresie 11 aktów oskarżenia. Odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 36 sprawach, zaś 70 postępowań zostało zakończonych umorzeniem. 19 spraw załatwiono w inny sposób.

Przedmiotowe sprawy były prowadzone m.in. o czyny z art. 218 §1a Kodeksu karnego – naruszenie praw pracownika, art. 219 k.k. – niezgłoszenie danych dotyczących ubezpieczenia społecznego, art. 191 §1 k.k. – zmuszanie do określonego zachowania, art. 190 §1 k.k. – kierowanie gróźb karalnych oraz z art. 190a §1 k.k. – stalking.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji. Proszę o zabranie głosu panią Magdalenę Kuruś z Biura Rzecznika Praw Obywatelskich.

Przedstawicielka Biura Rzecznika Praw Obywatelskich Magdalena Kuruś:

Dziękuję za możliwość przedstawienia informacji i postulatów rzecznika praw obywatelskich w odniesieniu do dyskryminacji w zatrudnieniu. Na wstępie chciałabym przypomnieć podstawowe informacje dotyczące kompetencji rzecznika praw obywatelskich. Rzecznik praw obywatelskich jest organem stojącym na straży wolności oraz praw człowieka i obywatela, określonych w konstytucji i innych aktach normatywnych. Każdy obywatel może zwrócić się do rzecznika z prośbą o pomoc w sprawach o naruszenie tych wolności i praw przez organy władzy publicznej. Należy zwrócić uwagę, że art. 80 konstytucji dość istotnie limituje możliwy zakres oddziaływania rzecznika praw obywatelskich, to znaczy, wyklucza bezpośrednie działanie tego organu w sprawach pomiędzy podmiotami prywatnymi, co w odniesieniu do omawianego dziś zagadnienia dyskryminacji w zatrudnieniu ma istotne znaczenie. Jeżeli z tego rodzaju sprawą osoba skarżąca zwróci się do rzecznika, to rzecznik – w drodze wyjątku – może jedynie poinformować o przysługujących jej środkach działania.

Chciałabym przypomnieć, że od 1 stycznia 2011 r. rzecznik pełni funkcję niezależnego organu ds. równego traktowania. Realizuje następujące zadania w tym zakresie: analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji, opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań, wydawanie zaleceń dotyczących problemów związanych z dyskryminacją. Ponadto wykonuje dodatkowe obowiązki informacyjne – opracowuje informację roczną dotyczącą stanu przestrzegania zasady równego traktowania, formułuje postulaty dotyczące działań naprawczych w tym obszarze.

Ofiary dyskryminacji w zatrudnieniu zgłaszają się rzadko do rzecznika praw obywatelskich. Dlatego rzecznik podejmuje z własnej inicjatywy działania w odniesieniu do niektórych zagadnień. W ramach prowadzonych postępowań wyjaśniających i na podstawie realizowanych badań rzecznik formułuje odpowiednie zalecenia kierowane do właściwych organów władzy publicznej.

Przytoczę podstawową statystykę, wskazując liczbę spraw dotyczących zarzutu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji od 2011 r., czyli pierwszego roku pełnienia przez rzecznika funkcji niezależnego organu ds. równego traktowania. W 2011 r. do rzecznika wpłynęło 1033 sprawy, w 2012 r. – 1960, w 2013 r. – 845, w 2014 – 1198. Zaznaczam, że chodzi o sprawy, w których podniesiono zarzuty dotyczące naruszenia szeroko rozumianej zasady równego traktowania. Warto te liczby odnieść do ogólnej liczby spraw wpływających do rzecznika praw obywatelskich, która w ostatnich trzech lata oscyluje od 62 tys. do 70 tys., w tym nowych spraw jest corocznie ok. 30 tys.

Do rzecznika wpływają jednostkowe sprawy dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu. Np. skargi dotyczące treści ogłoszeń na temat pracy. Skarżący sygnalizują, że zawierają one treści dyskryminujące ze względu na wiek i płeć. Tego rodzaju skargi przekazujemy Państwowej Inspekcji Pracy, która podejmuje niezbędne czynności. Pojawiają się także sporadyczne skargi dotyczące uprawnień rodzicielskich.

Podsumowując część statystyczną warto podkreślić, że w odniesieniu do dyskryminacji mamy do czynienia ze zjawiskiem polegającym na tym, że do organów właściwych do podejmowania czynności w tego rodzaju sprawach wpływa relatywnie niska liczba skarg, która jest na pewno nieadekwatna do problemów występujących w rzeczywistości.

Przedłożona przez rzecznika informacja omawia szereg zagadnień od najbardziej ogólnych po bardziej szczegółowe. Przedstawię wybrane kwestie. Rzecznik wskazuje na konieczność zwiększenia poziomu ochrony osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym, w tym zapewnienia ochrony prawnej przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. Zgodnie z art. 24 konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. W wystąpieniu do ministra pracy i polityki społecznej z listopada ub. r., rzecznik zwrócił uwagę na kwestię niedostatecznego poziomu ochrony praw osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym. Za pozytywne rozwiązanie należy uznać rozszerzenie stosowania norm Kodeksu pracy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na niepracownicze formy zatrudnienia, skorelowane ze zmienioną treścią ustawy o Państwowej Inspekcji pracy, której przyznano uprawnienie do kontroli warunków pracy u pracodawców i przedsiębiorców korzystających z zatrudnienia niepracowniczego. Trudno jednak przyjąć, że regulacje te zapewniają w odpowiednim stopniu realizację postanowień konstytucji, które zobowiązują państwo do należytej ochrony wszelkiej pracy i nadzoru nad warunkami jej wykonywania.

Wobec braku dostatecznej ochrony pracy osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym konieczne wydaje się podjęcie prac ustawodawczych nad zbudowaniem takiego systemu ochrony. Jest oczywiste, że ingerencja prawa pracy nie może naruszać charakteru stosunków cywilnoprawnych i relacji zachodzących pomiędzy wykonawcami pracy i zleceniodawcami. W ocenie rzecznika, niezbędne jest zainicjowanie debaty nad stworzeniem systemu ochrony zatrudnienia niepracowniczego i obowiązkiem państwowej kontroli nad warunkami wykonywania takiej pracy. Realizacja tego postulatu będzie wymagać gruntownej przebudowy prawa pracy oraz prawa zatrudnienia, a także uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Obecny stan regulacji i praktyki może budzić wątpliwości co do zgodności z art. 24 konstytucji.

Rzecznik praw obywatelskich, na kanwie jednej ze spraw indywidualnych, podejmował działania mające na celu zwiększenie ochrony prawnej przed nierównym traktowaniem osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. W tym kontekście warto wskazać na art. 8 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, który ustanawia zakaz nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną m.

in. w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Mając na uwadze sprawę, w której osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej miała zostać zwolniona z pracy z pobudek dyskryminacyjnych - co zostało potwierdzone w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia – rzecznik w styczniu 2013 r. zwrócił się z pismem do głównego inspektora pracy. W odpowiedzi podkreślono, że Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, a takimi nie są przepisy o równym traktowaniu. Ponadto, w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, Inspekcja może badać jedynie kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

Wobec tych ustaleń, w czerwcu 2013 r. rzecznik zwrócił się do przewodniczącego Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Sejmu RP z prośbą o rozważenie nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, przewidującej upoważnienie PIP do prowadzenia kontroli przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu, zakazujących nierównego traktowania osób fizycznych pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej. W grudniu 2013 r. przewodniczący Komisji Polityki Społecznej i Rodziny poinformował, że poruszony problem będzie przedmiotem dalszych analiz i konsultacji Komisji. Przesłał opinię Biura Analiz Sejmowych w sprawie właściwości PIP do badania przesłanek nierównego traktowania, zawartych w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Autorka opinii potwierdza, iż w obecnym stanie prawnym uznanie właściwości Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu w obszarze pracy, podejmowanej na innej podstawie niż stosunek pracy, wymaga podjęcia odpowiednich prac legislacyjnych.

Zgłoszony przez rzecznika postulat poszerzenia uprawnień kontrolnych PIP, odnoszących się do zatrudnienia niepracowniczego, był rozważany także przez senacką Komisję Praw Człowieka, Praworządności i Petycji, w marcu i kwietniu ub. r.

Prezentując omawiany postulat rzecznik przede wszystkim podkreślał, że należy zapewnić instytucjonalną ochronę antydyskryminacyjną zatrudnieniu niepracowniczemu, na poziomie nie niższym niż zagwarantowany osobom świadczącym pracę w ramach stosunku pracy. Obecnie istnieje dysproporcja w tym zakresie wskazująca na nierówne traktowanie osób ze względu na podstawę zatrudnienia – umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna, co przy aktualnej liczbie osób świadczących pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego zyskuje jeszcze większe znaczenie. Dodatkowo, rzecznik praw obywatelskich, jako krajowy organ ds. równego traktowania nie ma kompetencji do badania stosunków prawnych o charakterze horyzontalnym, a zatem nie może podejmować takich spraw nawet w sytuacji uprawdopodobnienia wystąpienia dyskryminacji. Nie może się też zwrócić w takich sytuacjach do PIP, ponieważ Inspekcja również nie dysponuje wystarczającymi uprawnieniami w tym zakresie.

W obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 13 ustawy o równym traktowaniu, każdy wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Droga sądowa pozostaje zatem jedyną ścieżką dochodzenia roszczeń. Uwzględniając wprowadzone w odniesieniu do tego typu spraw ułatwienie procesowe dla strony poszkodowanej, w postaci odwróconego ciężaru dowodu, należy jednak zadać pytanie o rzeczywistą efektywność i dostępność tego środka ochrony. Należy bowiem zważyć m. in. takie problemy jak: niska świadomość prawna pracobiorców, przewlekłość postępowań sądowych czy niskie odszkodowania. Według statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości za 2013 r., rozstrzygnięto tylko jedną sprawę o dyskryminację na korzyść skarżącego, w której roszczenie wywodzone było z ustawy o równym traktowaniu. Nakazano wypłatę odszkodowania w kwocie 1200 zł. Jak wskazuje praktyka, ustawa o równym traktowaniu nie zapewnia wystarczającej ochrony przed dyskryminacją, a także nie spełnia właściwie funkcji kompensacyjnej.

Warto odnotować, że dyrektywy antydyskryminacyjne Unii Europejskiej wymagają, aby przyjęte przez państwa członkowskie – w ramach implementacji – środki zapewniały rzeczywistą i skuteczną rekompensatę dla poszkodowanych w wyniku dyskryminacji, zniechęcającą do dyskryminacji i proporcjonalną do wyrządzonej szkody. Te środki mogą mieć różny charakter – sądowy lub administracyjny.

W ocenie rzecznika, należy usunąć obecny stan dysproporcji w zakresie dostępnych środków ochrony w zależności od podstawy zatrudnienia i rozważyć, czy w przepisach upoważniających Państwową Inspekcję Pracy do prowadzenia czynności kontrolnych z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy, nie powinno znaleźć się także upoważnienie do kontroli przestrzegania przepisów ustawy o równym traktowaniu. Należałoby również rozważyć aktualny katalog sankcji pozostających w dyspozycji PIP, pod kątem realizacji różnych celów stawianych tym regulacjom, w tym funkcji represyjnej czy odstraszającej. Należy przy tym zaznaczyć, że naruszenie zasady niedyskryminacji powinno być uznawane jako szczególnie naganne, z uwagi na to, że nierówne traktowanie osoby wiąże się z jej osobistymi cechami, a nierzadko skutkuje naruszeniem godności – czyli samego źródła wszelkich ludzkich praw.

Reasumując tę część – zdaniem rzecznika stoimy obecnie przed wyzwaniem polegającym na potrzebie objęcia ochroną wszystkich form zatrudnienia. Ochrona zapewniana jedynie zatrudnieniu kodeksowemu może zostać uznana za niespełniającą standardu konstytucyjnego. Nie uwzględnia też ona aktualnych realiów rynku pracy. Konieczne jest zatem określenie pewnych standardów ochrony zatrudnienia niepracowniczego oraz rozważnie sposobu wzmocnienia kontroli PIP i umożliwienia jej realizacji zadań, również w aspekcie przestrzegania zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Obecnie brak wystarczających regulacji i działań w tym obszarze.

Chciałabym teraz zwrócić uwagę na trwające prace nad implementacją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Dyrektywa powinna zostać wdrożona do 21 maja 2016 r. Chroni ona pracowników przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia i pracy, wynagrodzenia i zwolnienia, a także w odniesieniu do przywilejów podatkowych i socjalnych, poprzez zapewnienie im – w ramach prawa krajowego, praktyki i układów zbiorowych – równego traktowania w porównaniu z obywatelami danego państwa członkowskiego.

Przewiduje – podobnie jak inne dyrektywy antydyskryminacyjne – powołanie niezależnego organu do spraw równego traktowania pracowników unijnych. W opinii ministra pracy i polityki społecznej – który zwrócił się do rzecznika w tej sprawie – rzecznik praw obywatelskich jest jedyną instytucją, która może być uznana za instytucję niezależną i dlatego może być wskazany jako organ ds. równego traktowania. Powstała jednak obawa, że w praktyce sprowadzi się to do nałożenia na rzecznika nowych zadań związanych z implementacją dyrektywy bez zagwarantowania mechanizmu ich finansowania. Rzecznik przedstawił szacunkowe koszty realizacji zadań wynikających z dyrektywy i oczekuje na stanowisko rządu w tej sprawie.

Przypominam, że w obecnym stanie prawnym droga sądowa jest podstawową drogą ochrony ofiar dyskryminacji. Z danych przedstawianych przez Ministerstwo Sprawiedliwości wynika, że liczba spraw dotyczących różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu, rozpatrywanych przez sądy pracy, utrzymuje się na niskim poziomie i stanowi mniej niż 1% wpływu.

Poza niskim wskaźnikiem dotyczącym liczby spraw kierowanych do sądów pracy, warto odnotować sposób procedowania w tych sprawach. Wskazuje on na problem długotrwałości, a w części spraw – przewlekłości postępowania. Niska liczba spraw rozstrzyganych jest zgodnie z żądaniem pracownika. Ponadto należy wskazać, że sądy orzekają stosunkowo rzadko i raczej niewielkie odszkodowania i zadośćuczynienia, w tym w latach 2009–2012 w ani jednej sprawie dotyczącej molestowania seksualnego. Pani dr Magdalena Warszewska-Makuch z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wskazała, że molestowanie seksualne dość często występuje w stosunkach pracy.

Z pewnością potrzebne są badania, w tym aktowe, dotyczące niskiego współczynnika spraw kierowanych do sądu, dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także określenia przyczyn niekorzystnych dla skarżących rozstrzygnięć sądów. Wydaje się, że dostępne rozwiązania, w szczególności w postaci odwróconego ciężaru dowodu, nie są wystarczające dla osób dochodzących roszczeń z tytułu

naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ponownie powstaje pytanie o efektywność sankcji za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych.

Chciałabym zwrócić uwagę na obowiązki nałożone przez Kodeks pracy na pracodawców. To, po pierwsze – obowiązek równego traktowania pracowników, po drugie – zobowiązanie do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Wobec opisanych wyżej problemów, tym bardziej zasadny wydaje się postulat wprowadzenia obowiązku pracodawców określania w wewnętrznych regulacjach trybu postępowania w tym zakresie, a także promowania innych rozwiązań, jak np. kodeksy etyczne.

Postulatem rzecznika jest również rozważenie możliwości nakładania kar administracyjnych za naruszanie zakazu dyskryminacji.

Chciałabym teraz przedstawić wybrane problemy, dotyczące dyskryminacji ze względu na cechę prawnie chronioną. Jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na płeć, to należy wskazać na konieczność dążenia do niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Geneza tego zjawiska ma wiele czynników. Pani dr Warszewska-Makuch z CIOP mówiła o segregacji poziomej i pionowej na rynku pracy, która powoduje występowanie nierówności ze względu na płeć w zakresie wynagrodzeń za pracę, tzw. luka płacowa. Z raportu GUS o strukturze wynagrodzeń wynika, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w naszym kraju było w 2012 r. o 20% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn sprawia, że kobiety otrzymują niższe emerytury. Z badań Eurostatu wynika, że w Polsce różnice w świadczeniach emerytalnych sięgały blisko 24% na korzyść mężczyzn. Komisja Europejska podkreśla, że ważnym elementem zaradzenia problemowi zróżnicowania wynagrodzenia jest większa przejrzystość płac.

W wielu krajach przepisy zobowiązują pracodawców do wprowadzenia systemów klasyfikacji i wartościowania stanowisk, bądź monitorowania wysokości płac, oraz publikacji sprawozdań dotyczących wynagrodzeń. Rzecznik praw obywatelskich, pismem z 4 sierpnia 2014 r., zwrócił się do ministra pracy i polityki społecznej o przekazanie informacji o działaniach podjętych w celu promowania zasady jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a także – czy rozważana jest inicjatywa legislacyjna wprowadzająca do prawa pracy obowiązek transparentności wynagrodzeń. Ponadto, zdaniem rzecznika, dla zapewnienia przestrzegania zasady równego wynagrodzenia za równą pracę i pracę o tej samej wartości, należy upowszechniać wśród pracodawców narzędzie w postaci wartościowania stanowisk pracy. Minister pracy i polityki społecznej, pismem z 2 grudnia 2014 r., poinformował rzecznika o dotychczasowych działaniach podjętych w zakresie niwelowania luki płacowej. Zapewnił, że obecnie trwają prace nad przygotowaniem analizy prawa międzynarodowego w zakresie monitorowania oraz przeciwdziałania zjawisku luki płacowej. Wedle posiadanej przez rzecznika wiedzy, prace w tym zakresie nie są jeszcze zaawansowane.

Przechodzę do kwestii dyskryminacji na rynku w związku z rodzicielstwem. Doceniając obserwowany w ostatnich latach rozwój instrumentów mających na celu wspieranie pracowników w rolach rodzicielskich, warto poddać pod rozwagę problem, który w ostatnim czasie był przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W wyroku z 16 lipca br. Trybunał stwierdził, że ustawodawstwo krajowe – w tym przypadku greckie – zabraniające urzędnikom płci męskiej, których małżonki nie pracują, skorzystania z urlopu rodzicielskiego, jest sprzeczne z prawem Unii. W sprawie ustalono, że w przypadku kobiet-urzędniczek istnieje możliwość uzyskania urlopu, bez względu na sytuację zawodową ojca dziecka, a w związku z tym zachodzi dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć urzędników będących ojcami i zamierzających skorzystać z urlopu rodzicielskiego.

Trybunał przypomniał, że, zgodnie z dyrektywą o urlopie rodzicielskim, każde z rodziców dziecka jest indywidualnie uprawnione do urlopu rodzicielskiego. Zatem rodzic nie może zostać pozbawiony prawa do urlopu rodzicielskiego, a sytuacja zawodowa małżonka nie może niweczyć wykonywania tego prawa. Trybunał uznał, że grecki kodeks służby publicznej wprowadza bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Uwzględniając obowiązujący w Polsce stan prawny, który w istotnym zakresie uzależnia uprawnienia do urlopu rodzicielskiego ojca od statusu pracowniczego matki dziecka, należy wskazać na potrzebę przeglądu i ewentualnej korekty polskich regulacji.

Trybunał podkreślił, że zaskarżone w tej sprawie ustawodawstwo, dalekie od zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, może raczej utrwalić tradycyjny podział ról między mężczyznami i kobietami, podtrzymując pomocniczą rolę mężczyzn względem kobiet w zakresie wykonywania funkcji rodzicielskich. Wydaje się, że polskie ustawodawstwo również przynosi takie skutki, co jest dodatkowo wzmocnione przez utrwalone wzorce społeczne. Znalazło to potwierdzenie w zrealizowanych na zlecenie rzecznika badaniach społecznych pt. „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych – sytuacja młodych rodziców na rynku pracy". Raport rzecznika z tego badania wraz z rekomendacjami zostanie opublikowany jeszcze w tym roku.

Pragnę zwrócić uwagę na fakt, iż nadal powtarzają się sytuacje niezatrudniania kobiet ze względu na potencjalne macierzyństwo lub zwalniania pracowników, w szczególności kobiet, powracających do pracy po przerwie związanej z opieką nad małym dzieckiem. W związku z tym rzecznik postuluje wzmocnienie działań prewencyjnych i kontrolnych w tym zakresie. Ostatnio otrzymaliśmy wniosek o przystąpienie do postępowania sądowego, którego przedmiotem jest zarzut dyskryminacji ze względu na płeć i macierzyństwo. Osoba, która starała się o pracę w sądzie, została zapytana w jaki sposób zamierza pogodzić swoje obowiązki zawodowe z obowiązkami rodzicielskimi.

Chciałabym poinformować, że rzecznik praw obywatelskich, jako organ pełniący funkcję niezależnego mechanizmu do spraw popierania, ochrony i monitorowania wdrażania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, przedstawił ostatnio własne sprawozdanie z realizacji wynikających z niej zobowiązań. Przedmiotem analizy i rekomendacji rzecznika stał się m.in. obszar zatrudnienia i pracy osób niepełnosprawnych.

Należy zaznaczyć, że rozwiązania prawne zapewniają pod względem formalnym równy dostęp do zatrudnienia i zakazują dyskryminacji na wszystkich jego etapach. Niemniej, praktyka wskazuje występowanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Szczegółowe informacje są przedstawione w przedłożonym materiale. Zastrzeżenia budzi stan przestrzegania przepisów bhp na chronionym rynku pracy, na którym stanowiska pracy powinny być w sposób szczególny dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Rzecznik zlecił badanie społeczne, dotyczące dyskryminacji osób transpłciowych na rynku pracy. To niewielka grupa społeczna, niemniej jednak spotyka się z ogromnymi problemami. Celem badania jest zebranie doświadczeń osób transpłciowych związanych z podejmowaniem pracy zawodowej. Raport rzecznika z tego badania wraz z rekomendacjami zostanie przedstawiony w przyszłym roku.

Podsumowując – niezbędne są prace analityczne mające na celu określenie optymalnych mechanizmów instytucjonalnych oraz decyzje w zakresie adekwatnego, a przez to zapewniającego efektywność, wsparcia finansowego ich działalności. Konieczne są również korekty legislacji. Ponadto, za niezbędne należy uznać kampanie informacyjne kierowane do szerokiego grona odbiorców, a także adresowane do konkretnych grup mniejszościowych. Ważne jest też podnoszenie świadomości i upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców o obowiązujących regulacjach prawnych, a także różnych narzędziach usprawniających stan przestrzegania zasady równego traktowania w zakładzie pracy. Podobne działania powinny być zintensyfikowane w odniesieniu do pracobiorców. Wydaje się, że zwłaszcza związki zawodowe powinny być odpowiednim partnerem, zwłaszcza wobec niedawnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który zaznaczył, że wolność zrzeszania się w takich organizacjach dotyczy wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, bez względu na rodzaj stosunku prawnego łączącego z pracodawcą.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan senator Rulewski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Wystąpienie przedstawicielki rzecznika praw obywatelskich było skierowane do parlamentu. Zasiadam w Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji, co tym bardziej wymaga ode mnie zajęcia stanowiska. Z zaprezentowanych na dzisiejszym posiedzeniu materiałów wynikają przynajmniej dwie niespójności. Pierwsza – to niespójność między założonymi celami a stopniem ich realizacji. To powszechne zjawisko w naszym kraju. Czyli istotne zadania dotyczące niedyskryminacji – ograniczmy je do spraw zawodowych – nie znajdują odbicia w zadaniach realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jest również niespójność praktyczna. Ustawa o równym traktowaniu dotyczy zarówno zagadnień zawodowych, jak i innych zagadnień. Nie dostrzegam szczególnej aktywności pełnomocnika rządu w tym zakresie.

Przypominam, że ustawa o równym traktowaniu została bardzo szybko uchwalona ze względu na skargi kierowane do instytucji europejskich. Dzisiaj, po czterech latach jej funkcjonowania, podjęto zaledwie cztery sprawy. Nie wiem, jak się zakończyły. Jeżeli podjęto je w 2011 r., to na pewno można przewidzieć rezultat – uległy przedawnieniu. Bo – zgodnie z ustawą – po trzech latach od momentu zgłoszenia sprawy ulegają przedawnieniu.

Ta ustawa – jak wiadomo – była korzystna, ponieważ wprowadzała zasadę odwróconego ciężaru dowodu, to znaczy na oskarżanej stronie ciążył obowiązek odparcia zarzutów. To rzadkość w prawie. Po wystąpieniu przedstawicielki CIOP-PIB można stwierdzić, że praca pedagogiczna i promocyjna trafia w próżnię. Nie ma żadnych zgłoszeń. Liczba spraw kierowanych do PIP kształtuje się na poziomie 1% wszystkich wpływających spraw. Badania wskazują, że problem jest większy.

Uważam, że materiał tak dobrze przygotowany przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, powinien być podstawą do sporządzenia naszego stanowiska. Przypominam, jest to wezwanie o spójność i ciągłość legislacyjną, o współpracę z pełnomocnikiem rządu.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Materiały zaprezentowane na dzisiejszym posiedzeniu kompleksowo przedstawiają problematykę dyskryminacji. Poruszają wiele wątków. Skupię się na dwóch obszarach, które obrazują skalę zjawiska i pewną – w mojej ocenie – nie do końca skuteczną drogę dostępu do mechanizmu składania skarg, zarówno na poziomie zakładowym, jak i na poziomie systemowym, instytucjonalnym.

Jeśli chodzi o skalę zjawiska, to z badań przeprowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy wynika, że sytuacja w naszym kraju w porównaniu z Europą jest niemal idealna. Na pewno nie do końca tak jest. Myślę, że chodzi bardziej o świadomość. Pracownicy, a właściwie obie strony stosunku pracy, nie mówią o tym głośno. Nawet jeśli są obserwowane zjawiska naruszania równości w zatrudnieniu, to wydaje mi się, że przynajmniej tam, gdzie są związki zawodowe – bo mogę mówić o tym obszarze – rozwiązujemy te kwestie na poziomie zakładowym. W dużych zakładach pracy związki zawodowe dbają o promocję pewnych polityk antydyskryminacyjnych, żeby pracownik wiedział jaka jest procedura składania skarg i postępowania wyjaśniającego. Sposób załatwienia sprawy w swoim środowisku nie znajduje odzwierciedlenia na wyższym poziomie.

Kolejnym etapem jest skarga do Państwowej Inspekcji Pracy. I – powiedziała pani minister i pani dyrektor – inspektorzy mają narzędzia w postaci wystąpień i poleceń. Następną instancją jest sąd.

Dlaczego jest tak mało spraw sądowych? Dziwi mnie skala umorzeń. Wiemy z czego wynika, bo wielokrotnie analizowaliśmy przyczyny umorzeń już na etapie postępowania przygotowawczego czy późniejszych etapach. W mojej ocenie, takie przypadki są trudne do udowodnienia. A z drugiej strony – obawy pracowników. Jeżeli Kodeks pracy za naruszenie przepisów o równym traktowaniu przewiduje odszkodowanie nie większe niż płaca minimalna, to pracownik kalkuluje, czy za taką kwotę walczyć w sądzie, czy lepiej jednak przemilczeć to, że nie dostał awansu lub próbować rozwiązać sprawę na poziomie zakładu pracy. Uważam, że obie strony stosunku pracy powinny bardziej dbać o kwestię podnoszenia świadomości.

Mogę poinformować, że partnerzy społeczni podjęli pracę w zespole ds. nękania i przemocy w miejscu pracy, który przekształcił się w zespół ds. zagrożeń psychospołecznych. Opracowaliśmy politykę antymobbingową, która zawiera wiele elementów polityki antydyskryminacyjnej. To dokument, który wyjaśnia krok po kroku procedurę składania skargi. Promujemy ten dokument jako dobrą praktykę, z której na poziomie zakładu pracy powinni korzystać zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe. Uważam, że inspektorzy pracy podczas kontroli powinni sugerować obu stronom stosunku pracy realizowanie polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. To bardzo ważne.

Zdajemy sobie sprawę, że ten dokument jest dostępny i promowany w dużych zakładach. Nie znamy skali naruszeń przepisów o równym traktowaniu w mikrofirmach i podmiotach, w których występuje zatrudnienie niepracownicze. Nadzieją napawa wyrok Trybunału, który bez względu na podstawę zatrudnienia zezwala na przynależność do organizacji pracowniczych.

W mojej ocenie, Państwowa Inspekcja Pracy, rzecznik praw obywatelskich, pełnomocnik ds. równego traktowania, mają bardzo dużą rolę w zakresie promowania, informowania, podnoszenia świadomości. Chodzi o wiedzę na temat tej problematyki.

Zajrzałam na stronę pełnomocnika rządu ds. równego traktowania i zobaczyłam, jakie ma uprawnienia, zadania, jaka jest skala interwencji i w jakich sprawach interweniuje. Rzeczywiście, są opisane sprawy na poziomie instytucjonalnym. Np. interwencja dotycząca pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Związki zawodowe otrzymują bardzo dużo skarg w sprawie dyskryminacji ze względu na wiek, kiedy po osiągnięciu wieku emerytalnego dana osoba otrzymuje wypowiedzenie albo jest sugestia, żeby sama się zwolniła. Pełnomocnik ds. równego traktowania wystosowuje pismo do właściwych ministrów. Są bardzo kompetentne odpowiedzi w tej kwestii ministra pracy i polityki społecznej. Ale pracownikowi zwolnionemu ze względu na wiek pozostaje jedynie droga sądowa.

Komisja Europejska kieruje do państw członkowskich następującą rekomendację: ułatwić zgłoszenie przypadków dyskryminacji przez jej ofiary poprzez zwiększenie dostępu do mechanizmów składania skarg. Myślę, że na tym etapie główny wysiłek powinien skupiać się na podnoszeniu świadomości, promowaniu kodeksów etycznych i polityk antydyskryminacyjnych na poziomie zakładu pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:

Na ten temat dyskutowaliśmy niecały rok temu. Myślę, że nasze wnioski mogły być bardzo podobne, bo naprawdę niewiele się zmieniło. Wydaje mi się, że skala w statystykach, które otrzymywaliśmy jest tylko i wyłącznie wierzchołkiem góry lodowej. Musimy sobie z tego zdawać sprawę. Dyskryminacja występuje, jest powszechna w części branż. Ten problem nie zostanie rozwiązany za pomocą żadnych aktów prawnych. Nie można stworzyć idealnego aktu prawnego, który zlikwidowałby zjawisko dyskryminacji.

Dyskryminacja tkwi w modelu społecznym, jest wzmocniona przez model instytucjonalny. Ludzie – co wynika z naszych badań – nie wierzą w skuteczność przeciwstawiania się temu zjawisku. Nie wierzą, że na końcu jest sprawiedliwość. Niestety, w dziedzinie, którą dzisiaj omawiamy, państwo działa bardzo słabo. Rzecznik praw obywatelskich wskazuje, co moglibyśmy zrobić, żeby ułatwić nieco ludziom dochodzenie swoich praw. Ale nie wierzę, że bez zmiany modelu relacji w społeczeństwie uzyskamy jakiś wyraźny efekt.

Chciałem wypowiedzieć uwagi krytyczne na temat badań z 2008 r. czy 2010 r., dotyczących ich ewentualnej dezaktualizacji. Zrezygnowałem z tych uwag, bo w dyskryminacji nic się nie zmieniło. Zapewne wnioski z 2008 r. są tak samo dobre, jak wnioski z 2015 r.

Przypuszczam, że będziemy mieć gigantyczny problem przy tworzeniu stanowiska Rady. Chodzi o przedstawienie propozycji, które będą miały jakiekolwiek szanse powodzenia. Więcej badań? Więcej działań, które mają poszerzyć naszą wiedzę? To nic nie przyniesie. Nie dowiemy się niczego więcej. Najchętniej przepisałbym wnioski rzecznika praw obywatelskich. Czy jednak osiągniemy efekt? Będę optował za skrótowym, ale dosadnym stanowiskiem w tej sprawie, które rozpocznie X kadencję.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Chciałabym odnieść się do badań CIOP. Jeżeli konkluzja jest taka, że ich wyniki mogą nie do końca odzwierciedlać rzeczywistość, to gdy mówimy o badaniach naukowych, chciałoby się, żeby one jednak ją odzwierciedlały, żeby na koniec – co czyni przedstawicielka CIOP – nie kwestionować ich efektu. Trzeba uwzględnić wszystkie aspekty.

Mówiłabym nie tyle o niskiej świadomości osób, ale raczej o przekonaniu o niskiej skuteczności działań. Po co mam się narażać? W kwestii mobbingu, molestowania, dyskryminacji płacowej niewiele zwojuję. Może lepiej dać sobie spokój? Tego do końca nie wiemy. Należałoby zbadać kwestię wiedzy na temat dyskryminacji i przekonań o skuteczności działań wielu instytucji w tym zakresie. Do mojego biura przychodzą osoby, które chciałyby, żeby było inaczej, ale kiedy sami muszą podjąć jakąś aktywność, to natychmiast wycofują się. Myślę, że otrzymanie pełnych wyników wymaga przeprowadzenia obszerniejszych badań.

Bardzo dobry materiał Biura Rzecznika Praw Obywatelskich porusza m.in. problematykę dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i dyskryminacji płacowej. Brakowało mi analiz wskazujących – czy dysproporcja płacowa między kobietami i mężczyznami zmniejsza się, utrzymuje na tym samym poziomie, czy wzrasta. To nie tylko polski problem. Występuje w całej Europie.

Zgadzam się z twierdzeniem przedmówcy, że szereg rozstrzygnięć jest bardzo trudno osiągnąć na drodze prawnej. Myślę, że podnoszenie świadomości w zakresie problematyki dyskryminacji może poszerzać wiedzę zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Mam pytanie do przedstawicielki Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Źródłem pani informacji były badania. Czy wyłącznie badania? Jeżeli tak, to jak przedstawia się ich wiarygodność?

Podzielam opinię pana dr Duszczyka. Będziemy chyba mieli dość duży problem z napisaniem stanowiska. Bo wiemy, że jest problem, ale nie wiemy, jak go rozwiązać. Mówiono o zmianach legislacyjnych. Wydaje mi się, że należałoby zastanowić się nad zmianą obyczajów, dobrymi praktykami, tworzeniem pozytywnych wzorców, walką ze stereotypami itp.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Chciałbym podkreślić, że zjawisko dyskryminacji w miejscu pracy jest od strony legislacyjnej nowym zjawiskiem. Na pewno należy zastanowić się nad podjęciem dalszych prac legislacyjnych.

Na bazie przedstawionych materiałów pojawia się kilka kwestii. Po pierwsze – ofiary dyskryminacji w zatrudnieniu rzadko zgłaszają się do rzecznika praw obywatelskich. Ta informacja zawarta na str. 1 materiału wskazuje, że w świadomości społecznej jest zbyt mało informacji na temat narzędzi, które mogłyby służyć obronie przed dyskryminacją. Dlatego apeluję o podejmowanie działań w tym zakresie.

Kolejne kwestie dotyczą narzędzi prawnych, które miałyby spowodować ograniczenie zjawiska dyskryminacji. Czy byłyby one do wdrożenia w polskich regulacjach prawnych – chociażby stosowanie drogi administracyjnej przy egzekwowaniu przepisów dotyczących równego traktowania w miejscu pracy, w miejsce procedur *stricte* sądowych.

Następna sprawa dotyczy naruszania zasady równego traktowania, chociażby przy ogłaszaniu o wolnych miejscach pracy. Faktycznie nie ma żadnych narzędzi – poza informowaniem pracodawcy – wymuszania prawidłowej praktyki.

Wydaje się, że istotnym problemem są dalsze działania, aby osoby zatrudnione na różnego rodzaju umowach „śmieciowych" były chronione przed dyskryminacją, aby odpowiednie organy, zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i rzecznik, miały możliwość współpracy w celu eliminacji tego zjawiska z obszaru społecznego.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Proszę o udzielenie odpowiedzi. Jako pierwsza głos zabierze pani dr Magdalena Warszewska-Makuch z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu

Badawczego. Następnym mówcą będzie pani Magdalena Kuruś z Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Na zakończenie głos zabierze główny inspektor pracy, pani Iwona Hickiewicz.

Przedstawicielka CIOP-PIB Magdalena Warszewska-Makuch:

Odniosę się do pytania o wiarygodność badań. Jeśli chodzi o badania pokazujące, że populacja pracowników w Polsce ma niższe wskaźniki, to chcę podkreślić, żeby były one prowadzone nie przez CIOP-PIB, lecz przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. To europejskie badania.

Grupa badanych polskich pracowników objęła ponad 1 tys. osób. Przyjęto, że to grupa reprezentatywna dla populacji polskich pracowników. Pytanie zadawane w sondażu ma charakter subiektywny – czy czujesz się dyskryminowany? Nie sprawdza obiektywnych wskaźników dyskryminacji, lecz subiektywne odczucia pracowników.

W badaniach prowadzonych przez CIOP grupy liczyły 400–500 pracowników. Badano pracowników z całej Polski.

Przedstawicielka Biura Rzecznika Praw Obywatelskich Magdalena Kuruś:

Bardzo dziękuję za poparcie postulatów zgłoszonych przez rzecznika. Chciałabym wyrazić nadzieję, że również przy poparciu Rady Ochrony Pracy zostaną one przełożone na konkretne działania. Przypominam, że postulaty legislacyjne zgłaszamy od 2013 r.

Niestety, nie mamy jeszcze statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości, dotyczących spraw sądowych w ubiegłym roku. Według naszej wiedzy, sprawa, o której mówiłam, zakończona pozytywnie, jest jedyną sprawą dotyczącą roszczenia wywodzonego z ustawy o równym traktowaniu. Przebadaliśmy kilka spraw, które ujmowane były w statystykach ministerstwa jako sprawy bazujące na ustawie równościowej. Okazywało się, że, niestety, tak nie jest. Zatem statystyki prezentowane przez resort obarczone są błędem w niektórych przypadkach.

Pani Renata Górna przedstawiła postulat dotyczący zwiększenia dostępności mechanizmu zgłaszania skarg. Taki postulat pojawił się również w zaleceniach Komitetu Monitorującego Dyskryminację Kobiet w odniesieniu do rzecznika praw obywatelskich. W naszej ocenie, rzecznik jest instytucją dostępną. W każdej możliwej formie można się do niego zwrócić. Oczywiście, czym innym jest dostępność, a czym innym efektywność działań. Zwracam uwagę na art. 80 konstytucji, który dość istotnie ogranicza zakres kompetencji rzecznika, rzutuje na efektywność oferowanej pomocy.

Staramy się upowszechniać wiedzę zarówno o kompetencjach rzecznika jako organu ds. równego traktowania, jak również o samym prawie antydyskryminacyjnym obowiązującym w Polsce. Niemniej jednak, ze względu na ograniczone środki finansowe przekazywane rzecznikowi – w zasadzie żadne dodatkowe środki nie zostały przekazane na realizację nowych zadań – musimy działać w takiej skali, jaka jest możliwa. W ostatnim czasie udało się zrealizować trzy filmy pokazujące osobę głuchą, starszą i emigranta w kontekście kompetencji rzecznika i w jaki sposób rzecznik pomógł osobom z tych grup w dochodzeniu ich praw.

Warto odnotować, że krajowy program na rzecz równego traktowania przewiduje zadanie dotyczące monitorowania ustawy o równym traktowaniu. Program kończy się w przyszłym roku. Mamy nadzieję, że pełnomocnik rządu przedstawi swoje wnioski w tym zakresie.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Myślę, że problem z tematem dzisiejszego posiedzenia sprowadza się do tego, że zasadę równego traktowania w zatrudnieniu trudno przełożyć na pewne formy egzekwowania. Trzeba też zwrócić uwagę na to, jakiego rodzaju są to przepisy.

Ze szczególną satysfakcją odnotowałam poparcie rzecznika praw obywatelskich dla zgłaszanych od lat przez Państwową Inspekcję Pracy postulatów, dotyczących objęcia regulacjami ochronnymi pracowników, którzy wykonują pracę nie tylko w ramach stosunku pracy, ale także na innej podstawie prawnej. To olbrzymie wyzwanie dla wszystkich, którzy zajmują się sprawami ochrony pracy w Polsce.

Natomiast, jeżeli chodzi o kontrole PIP w związku z wcześniej zgłoszonym wnioskiem rzecznika praw obywatelskich, zaprezentowałam stanowisko negatywne. Zgodnie

z obecnym stanem prawnym, pracownik, który świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej nie podlega procedurom i środkom prawnym stosowanym przez inspektora pracy. Musimy zdawać sobie sprawę, z jakiego rodzaju przepisami mamy do czynienia. Proszę pamiętać, że inspektor pracy jest organem administracji. Występuje w roli organu stosując przepisy dotyczące postępowania kontrolnego i procedury k.p.a. To olbrzymi zakres subiektywnego odczucia wielu osób. Bardzo często to słowo przeciwko słowu. Nie wyobrażam sobie, żeby inspektor pracy miał w formie nakazowej albo sankcyjnej rozstrzygać sytuacje, które do nas są zgłaszane.

Nie negowałabym roli sądów. One są powołane do rozstrzygania spraw spornych. Inspektor pracy w ramach kontroli może wykonywać i wykonuje czynności o charakterze prewencyjno-promocyjnym na rzecz upowszechniania dobrych praktyk i pozytywnych wzorców, następnie – uświadamia stronom stosunku pracy, jakie przepisy obowiązują, może pomóc w ramach poradnictwa prawnego. Natomiast myślę, że dokładnie Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków rozstrzygania tego typu spraw, jest postulatem zbyt daleko idącym. Stąd moje negatywne stanowisko w tej sprawie.

Szkoda, że dzisiaj nie mamy materiału Ministerstwa Sprawiedliwości. Wówczas mielibyśmy pełny obraz. Do PIP trafia niewiele skarg na dyskryminację. To 1% ogółu zgłoszonych skarg. Te sprawy nie trafiają do organów kontrolnych PIP ze względu na charakter przepisów. Ponadto zwracam uwagę na sprawy, w których PIP występuje do sądów pracy np. z powództwami o ustalenie istnienia stosunku pracy. Nieraz sygnalizowaliśmy problemy występujące przy ustaleniu istnienia stosunku pracy, nawet na podstawie skargi pracowniczej. Pracownik potrafi przed sądem wycofać się z wniesionego powództwa, sprawa jest umarzana, powództwo oddalane. Wszyscy doskonale wiemy, dlaczego tak dzieje się.

Myślę, że uświadamianie, jakie są przepisy, jakie są możliwości działania oraz propagowanie pozytywnych wzorów, łącznie z dobrymi praktykami czy modelami kodeksów wewnętrznych firm, to zadania, które powinny realizować strony stosunku pracy oraz instytucje działające w tym zakresie. Natomiast nie widziałabym przeniesienia zadań do organów kontrolnych z organów wymiaru sprawiedliwości. To sądy są uprawnione do rozstrzygania czy mamy do czynienia z dyskryminacją czy nie. Pamiętajmy, że w przypadku stwierdzenia dyskryminacji może być zasądzone odszkodowanie. Myślę, że te przepisy są adresowane przede wszystkim do stron stosunku pracy, ale w konsekwencji do sądów.

W materiale rzecznika praw obywatelskich napisano, że odsetek niepełnosprawnych zatrudnionych w administracji publicznej rośnie bardzo powoli. Wyniki kontroli przeprowadzonej wśród ministerstw ujawniły, że nadal żaden z resortów nie przekroczył ustawowego progu 6%. Zwracam uwagę, że nie badano urzędów centralnych. Informuję, że PIP od paru lat przekracza wskaźnik 6% zatrudnionych niepełnosprawnych. Trzeba propagować tego typu przykłady.

Chciałbym też wypowiedzieć się na temat wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zrzeszania w organizacjach związkowych osób, które świadczą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Myślę, że rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego było do przewidzenia, ale sam wyrok nie rozwiązuje problemu. Jak zwykle, diabeł tkwi w szczegółach. Teraz trzeba zastanowić się, w jaki sposób zmienić przepisy, przede wszystkim ustawy o związkach zawodowych, aby uwzględnić kwestie, na które Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę. Zwracam uwagę na dużą rolę partnerów społecznych, Rady Dialogu Społecznego w przygotowaniu odpowiednich zmian. To są jednak wrażliwe obszary. Bez udziału partnerów społecznych nie będzie dobrego rozwiązania.

Natomiast przede wszystkim – jak powiedziałam na wstępie – musimy pamiętać, że dyskryminacja i molestowanie to objawy. Trzeba myśleć, w jaki sposób upowszechniać zasady równego traktowania w zatrudnieniu i podnosić świadomość, że takie przepisy są w prawie polskim i że można z nich korzystać.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:
Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 8 września 2015 r. Początek godz. 10.00. Tematem posiedzenia będą programy wspierania warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej. Materiał przygotuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Informuję, że na następnym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zostaną powołane cztery stałe zespoły problemowe: Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych, Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, Zespół ds. Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi, a także Zespół ds. Skarg.

Proszę zainteresowanych o składanie w sekretariacie Rady deklaracji z akcesem do wymienionych zespołów.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam pierwsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy X kadencji.